

PROGRAMA COPAÍBAS

# A QUESTÃO DE GÊNERO NAS UNIDADES DE CONSERVAÇÃO

Um debate necessário e um chamado à ação



COORDENAÇÃO E ORGANIZAÇÃO  
Laetícia Jalil e Marcio Ranauro

EQUIPE TÉCNICA  
Marli Gondim, José Claudivam da Silva  
e Ingrid Klebyane Barbosa

REVISÃO E EDIÇÃO  
Duda Menegassi

ILUSTRADORA  
Lidiane Mendes

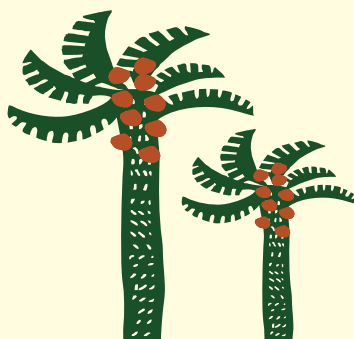
PROJETO GRÁFICO BASE  
MAVI – comunicação e marketing

PROJETO GRÁFICO FINAL  
LUXDEV

CONSULTORIA  
Saberes

APOIO  
Programa COPAÍBAS

RIO DE JANEIRO  
2025



O conteúdo do Cordel e do material didático de Gênero e Meio Ambiente foi realizado pela Saberes, responsável pelo diagnóstico de Gênero e Unidades de Conservação, da elaboração do Cordel, de uma pequena série de Podcasts e da Cartilha e Manual de Gênero e Unidades de Conservação.

**Catálogo na Fonte**  
**Fundo Brasileiro para a Biodiversidade - FUNBIO**

A questão de gênero nas Unidades de Conservação: um debate necessário e um chamado à ação / Coordenação e organização: Laeticia Jalil e Marcio Ranauro ; Ilustradora: Lidiane Mendes. - Rio de Janeiro: FUNBIO, 2025.

48 p. : il. ; 14,8 x 21 cm

ISBN: 978-85-89368-47-6 (Impresso)

ISBN: 978-85-89368-48-3 (PDF)

1. Conservação ambiental. 2. Gênero. 3. Unidades de Conservação. 4. Mulher. I. Jalil, Laeticia (org.). II. Ranauro, Marcio (org.). III. Mendes, Lidiane (il.).

CDD 398.2



## APOIO



# COPAÍBAS

COMUNIDADES TRADICIONAIS,  
POVOS INDÍGENAS E  
ÁREAS PROTEGIDAS NOS BIOMAS  
AMAZÔNIA E CERRADO



Governos Estaduais:  
Goiás, Maranhão,  
Mato Grosso e Minas Gerais



Norway's  
International Climate  
and Forest Initiative



MINISTÉRIO DO  
MEIO AMBIENTE E  
MUDANÇA DO CLIMA



# SUMÁRIO

- 4 **NOTA DE ABERTURA**
- 6 **INTRODUÇÃO**
- 10 **MEIO AMBIENTE, LEGISLAÇÃO E O PAPEL DAS MULHERES**
  - 11 O Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC) e o Plano Estratégico Nacional de Áreas Protegidas (PNAP)
  - 13 As Conferências de Meio Ambiente da ONU e suas Declarações
- 16 **MARIA DA CONQUISTA, UMA ENTRE TANTAS MULHERES**
- 20 **O PAPEL DAS MULHERES NA CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE**
  - 22 Desafios para participação das mulheres no cotidiano das UCs
- 26 **CAMINHOS POSSÍVEIS**
  - 26 Equilíbrio de gênero nas equipes gestoras e capacitação
  - 28 Paridade da representação entre gênero nos conselhos
  - 30 Definição de locais e horários favoráveis para a participação feminina
  - 31 Apresentação e trocas de experiências com a(s) comunidade(s)
  - 33 Formação de grupos de mulheres
  - 33 Qualificação do diálogo com mais mulheres na gestão
  - 34 Consulta às mulheres para a criação de novas UCs
  - 35 Apoio às atividades das mulheres para transição agroecológica
  - 35 Uso público como estratégia para envolvimento
- 36 **CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- 38 **GLOSSÁRIO**
- 43 **LINKS ÚTEIS E INDICAÇÃO DE MATERIAL**
- 44 **BIBLIOGRAFIAS COMPLEMENTARES**

# NOTA DE ABERTURA


4

As questões de gênero perpassam todas as relações sociais em nossa cultura e precisam ser pensadas continuamente para que tenhamos uma sociedade mais diversa, igualitária e justa. Foi a partir dessa percepção que foi criado o plano de gestão de gênero do Programa COPAÍBAS – Comunidades Tradicionais, Povos Indígenas e Áreas Protegidas nos Biomas Amazônia e Cerrado, que teve como uma de suas principais bases um processo formativo em questões de gênero aplicadas à realidade das Unidades de Conservação (UCs).

A formação em inclusão de gênero foi desenhada a partir de um diagnóstico conduzido pela empresa Saberes com os gestores e equipes técnicas das 21 UCs estaduais parceiras do COPAÍBAS. O diagnóstico mapeou os principais desafios dos gestores e gestoras dessas UCs no que se refere à inserção das temáticas de equidade e igualdade de gênero no âmbito da gestão. A partir das respostas, foram definidos os subtemas que seriam trabalhados na formação: o papel das instituições gestoras na promoção e incorporação da equidade e igualdade de gênero; a equidade de gênero nas equipes; a participação das mulheres nos conselhos; a relevância e mobilização das mulheres para o relacionamento entre comunidades e equipes gestoras.

A formação foi composta por uma série de webinários; de discussões acerca de material didático sobre as questões de gênero no contexto mais amplo da sociedade brasileira e sua relação e influência sobre a gestão das UCs; e uma oficina presencial com representantes das equipes das 21 UCs estaduais parceiras.

Ao longo da formação, focada na promoção de trocas de experiências e aprendizados entre os participantes, percebeu-se que há poucas publicações que apresentem sugestões práticas sobre como



trabalhar as questões de equidade e igualdade de gênero em Unidades de Conservação. Ficou claro que seria relevante produzir um material para compartilhar as boas práticas identificadas ao longo da formação, não somente com as equipes dos órgãos gestores parceiros do COPAÍBAS, mas com um público mais amplo que trabalha diariamente pela preservação dessas áreas, fundamentais para a garantia do direito de todas e todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Esta publicação é resultado desse processo formativo sobre gênero no âmbito da gestão de UCs parceiras do Programa COPAÍBAS. Que ela cumpra seu papel de provocar reflexões e ideias de ações concretas para o reconhecimento do papel das mulheres para a gestão de Unidades de Conservação.

Boa leitura!

**Paula Cavalcanti Ceotto**

Gerente do Programa COPAÍBAS – Comunidades Tradicionais, Povos Indígenas e Áreas Protegidas nos Biomas Amazônia e Cerrado

# INTRODUÇÃO

A publicação “A Questão de Gênero nas Unidades de Conservação” busca proporcionar reflexões relevantes sobre a participação equitativa de mulheres em processos de gestão em Unidades de Conservação (UCs) públicas brasileiras. A proposta é levantar o debate sobre a contribuição das mulheres, considerando os desafios impostos à sua participação em um país marcado pelo histórico de uma cultura machista, patriarcal e racista; e promover ações para uma maior participação delas no cotidiano das UCs, propondo estratégias institucionais e transversais que provoquem mudanças nas relações de gênero nos projetos e ações das áreas protegidas no Brasil.

Esse material foi elaborado para a Formação em Gênero e Meio Ambiente, voltada para gestores estaduais e suas equipes técnicas, como parte do Programa COPAÍBAS – Comunidades Tradicionais, Povos Indígenas e Áreas Protegidas nos Biomas Amazônia e Cerrado –, executado pelo Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (FUNBIO). Integrada a outros materiais, como o cordel **A peleja de Maria da Conquista na conservação da natureza** e a série Podcast Marias Guardiãs das Florestas, esta publicação introduz uma discussão sobre a participação feminina e a relevância do tema Gênero e Meio Ambiente para os projetos de gestão territorial e conservação da biodiversidade.

Esse debate provoca uma melhor compreensão sobre como as relações de gênero e suas desigualdades se estabelecem na sociedade e dá recomendações, a partir da contribuição de gestoras e gestores, sobre como as UCs podem implementar novos processos que promovam a inclusão das mulheres e seus saberes sobre a biodiversidade, o território e práticas de gestão.

Este material se destina às equipes de instituições gestoras de UCs e organizações parceiras em ações de conservação. Apresentamos indicações de atividades e estratégias que podem ser desenvolvidas por toda a equipe junto aos conselhos e às comunidades e auxiliar no planejamento e monitoramento do órgão e dos quadros gestores.

As reflexões e sugestões apresentadas são fruto do Diagnóstico de Gênero e Unidades de Conservação, realizado junto às UCs apoiadas pelo Programa COPAÍBAS, com situações reais apresentadas tanto

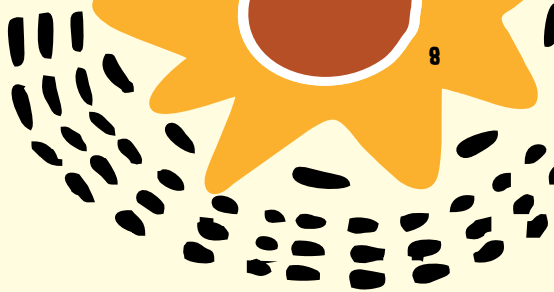


por gestoras mulheres, como por gestores homens, equipes técnicas e suas percepções cotidianas sobre o tema, assim como as rodas de conversa e oficina presencial organizada pelo COPAÍBAS.

Durante o diagnóstico, realizado em 2023, foram entrevistados 34 gestoras e gestores de 21 Unidades de Conservação estaduais apoiadas pelo Programa. As entrevistas proporcionaram importantes reflexões sobre as dificuldades que mulheres encontram para uma participação mais efetiva tanto na estrutura política de alguns órgãos, como nas próprias dinâmicas de funcionamento da gestão das UCs, seja nas equipes técnicas locais, seja no funcionamento dos conselhos e nas relações comunitárias.

O objetivo desta publicação é refletir tanto sobre práticas de inclusão de mulheres e de comunidades nos processos de gestão territorial – tal como referenciadas nas recomendações do Plano Nacional de Áreas Protegidas (PNAP), na Convenção da Diversidade Biológica (CDB), na Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC) e nas Conferências das Partes sobre o Clima





(COP) —, quanto sobre os desafios da implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), sobretudo o ODS 5 – Igualdade de Gênero nos projetos, programas e ações junto às UCs.

Organizações internacionais, como o Fundo Global do Meio Ambiente (GEF, na sigla em inglês), defendem a construção de metodologias e abordagens que promovam a igualdade e equidade de gênero na conservação da biodiversidade e no enfrentamento dos impactos das mudanças climáticas.

Considerando o grau de acesso e controle de recursos naturais que são manejados por mulheres é essencial que essa abordagem seja aprofundada para a construção de políticas, projetos e programas de conservação mais amplas e efetivas, garantindo a participação das mulheres de forma continuada e estrutural.

Nesse sentido, o debate de gênero requer uma nova visão sobre a contribuição e o papel das mulheres no cotidiano das Unidades de Conservação, reconhecendo diferentes aspectos da ação feminina na gestão coletiva das UCs, na defesa de territórios, e como portadoras de saberes e práticas que são fundamentais para a conservação da sociobiodiversidade.

A perspectiva de gênero não pode ser vista apenas como uma meta no planejamento de ações, mas deve ser tratada como um componente-chave nas iniciativas e arranjos institucionais de organizações responsáveis pela gestão de UCs e suas parceiras. Somente assim será possível promover mudanças de abordagem que permitam às mulheres se tornarem protagonistas nos projetos de gestão territorial e conservação, fazendo com que o tema seja inserido de forma ampla em políticas de sustentabilidade e participação social.

Esta publicação oferece algumas definições, informações e instrumentos necessários para a compreensão sobre a relação entre mulheres e homens, as desigualdades de gênero e como todas e todos

podemos contribuir, munidas(os) de informação e instrumentos didáticos para a construção de relações mais igualitárias e justas na gestão das UCs.

Essa luta envolve refletir sobre como as pessoas se percebem e se identificam, levando em consideração a importância do reconhecimento e respeito de pessoas de identidades LGBTQIAPN+. Apesar deste não ser o foco da publicação, é importante reconhecer a necessidade do debate mais amplo sobre diversidade como questão fundamental na agenda de direitos humanos e para garantir uma gestão verdadeiramente participativa nas UCs.

Inserir a perspectiva de gênero no debate socioambiental corresponde a localizá-la em um debate mais amplo dos direitos humanos e de cidadania, baseados nos princípios da justiça social, de igualdade e equidade. Isso implica em reconhecer que não existe desenvolvimento sustentável sem a superação das desigualdades de gênero, raça e classe. Tais temas precisam ser vistos e revistos no contexto de gestão das Unidades de Conservação, refletindo não apenas sobre a contribuição feminina, mas sobre o impacto da criação e presença das UCs na vida das mulheres e das suas famílias; e reconhecendo o seu protagonismo.

Antes de embarcar nessa leitura, convidamos o leitor a fazer para si mesmo algumas das principais perguntas que nos orientaram neste trabalho:

**QUAL A CONTRIBUIÇÃO EFETIVA DAS MULHERES QUE VIVEM, ATUAM E TRABALHAM EM UNIDADES DE CONSERVAÇÃO?**



**COMO ESSE TEMA TEM SIDO ABORDADO NA(S) UC(S) EM QUE VOCÊ ATUA?**



**O QUE PODE SER FEITO PARA MELHORAR A INCLUSÃO DAS MULHERES?**



# MEIO AMBIENTE, LEGISLAÇÃO E O PAPEL DAS MULHERES

Desde a II Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (Rio-92), o tema da participação social se tornou central para projetos dedicados ao desenvolvimento sustentável. A partir desse momento, os temas gênero, juventude e populações tradicionais passaram a ser incluídos nas convenções, planos e programas dedicados à agenda ambiental, sendo, conseqüentemente, incluídos na legislação dos países signatários dos acordos internacionais, como o Brasil.

Diferentes documentos foram promulgados nesse sentido, com destaque para a Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) e a Agenda 21 Global, publicados em 1992. Elaborados na época com uma ampla participação internacional de gestores públicos, pesquisadores e especialistas, destacam o papel das mulheres na conservação da biodiversidade como uma contribuição particular, até então pouco considerada. Ambos enfatizam a importância da participação equilibrada de gênero no planejamento e implementação de políticas públicas de conservação e gestão. Além disso, problematizam o sistema de gestão adotado mundialmente, que dificulta a participação de mulheres em processos de tomada de decisão e planejamento e sinalizam a importância de novos documentos que indiquem propostas para reversão desse quadro.



Desse momento em diante, diversos países, incluindo o Brasil, passaram a desenvolver suas leis de conservação da biodiversidade, áreas protegidas e gestão territorial, considerando a importância de reconhecer e envolver as mulheres nessas políticas e ações para alcançar os objetivos em prol de um desenvolvimento sustentável justo e equitativo.

Para combater as desigualdades é fundamental criar mecanismos para promover o empoderamento das mulheres, a igualdade e equidade de gênero em projetos, programas e políticas públicas.

Apoiar os processos de empoderamento de meninas e mulheres envolve toda a sociedade, os movimentos sociais, as instituições privadas e governos, assim como os homens e meninos. Quando ampliamos esse debate em todos os setores, potencializamos as mudanças sociais e pavimentamos o caminho para relações mais justas, solidárias e igualitárias entre todas e todos.

## O Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC) e o Plano Estratégico Nacional de Áreas Protegidas (PNAP)

Em 2000, foi criado o Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza, o SNUC, marco legal das UCs brasileiras, divididas a partir de então em duas categorias: de Proteção Integral, mais restritivas ao uso; e de Uso Sustentável, que permitem o manejo de recursos naturais em compatibilização com a proteção da natureza. Além disso, o SNUC introduziu ferramentas e procedimentos para uma maior contribuição da sociedade na gestão das UCs e na conservação da diversidade biológica e cultural.



Em seguida, considerando integralmente a Convenção sobre Diversidade Biológica, o país criou em 2006 um Plano Estratégico Nacional de Áreas Protegidas (PNAP).

Os dois instrumentos permitiram ao país consolidar uma estrutura jurídica para a criação e implementação das Unidades de Conservação, considerando os avanços do debate em nível internacional e reconhecendo a diversidade biológica e social existente no território nacional.

O PNAP aponta que seus “princípios e diretrizes são os pilares que devem orientar as ações que se desenvolverão para o estabelecimento de um sistema abrangente de áreas protegidas ecologicamente representativo, efetivamente manejado, integrado a áreas terrestres e marinhas mais amplas”, e, no princípio XXI, destaca a importância do “equilíbrio de gênero, geração, cultura e etnia na gestão das áreas protegidas”<sup>1</sup>.

Esse reconhecimento sublinha na legislação e nas políticas públicas brasileiras de conservação um avanço vivenciado em todo o mundo, apontando que apenas a participação ampla é capaz de gerar soluções e modelos de desenvolvimento mais sustentáveis e compatíveis com a conservação da sociobiodiversidade.

O SNUC, em seu Artigo 27 “dos Planos de Manejo”, enfatiza em seu parágrafo 1º: “o Plano de Manejo deve abranger a área da unidade de conservação, sua zona de amortecimento e os corredores ecológicos, incluindo medidas com o fim de promover sua integração à vida econômica e social das comunidades vizinhas”<sup>2</sup>.

A integração das UCs à vida das comunidades em seu interior ou entorno envolve considerar seus conhecimentos e práticas históricas, assim como uma convivência mais harmoniosa entre as áreas protegidas e as populações locais.

Esse é um dos contextos nos quais contribuições equitativas de gênero podem oferecer novas perspectivas de gestão, entendendo que

---

1 Decreto nº 5.758/2006, que institui o Plano Estratégico Nacional de Áreas Protegidas – PNAP, disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5758.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5758.htm)

2 Lei nº 9.985/2000, que institui o Sistema Nacional de Unidades de Conservação – SNUC, disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19985.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19985.htm)

mulheres e homens têm saberes e experiências próprias, resguardando e disseminando diferentes práticas de convívio, preservação e conhecimentos sobre os territórios e a natureza, assim como dentro das próprias equipes gestoras, garantindo a presença e a participação efetiva das técnicas nos processos de tomadas de decisão.

## As Conferências de Meio Ambiente da ONU e suas Declarações

Instituições de relevância internacional, como a Organização das Nações Unidas (ONU), têm promovido discussões e ações voltadas para a igualdade e equidade de gênero, a fim de garantir às mulheres o acesso ao direito em suas várias esferas e, por consequência, autoafirmar as suas contribuições, com o reconhecimento e valorização das suas vidas.

Na sua Agenda para 2030, a ONU estabeleceu a igualdade de gênero como um dos eixos fundamentais para o Objetivo do





Desenvolvimento Sustentável no **ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Essa definição apontada pela ONU e seus países-membros reconhece a necessidade de promover políticas mais participativas e integrais.

O ODS 5 estabelece nove metas sobre a perspectiva das mulheres e os seus direitos, que visam acabar com todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e garantir acesso a recursos econômicos e tecnológicos, com o propósito de reduzir as desigualdades de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e na proteção do meio ambiente. Assim como assegurar às mulheres sua autonomia, empoderamento e reconhecimento.

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança;



- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas<sup>3</sup>

Em forma de adesão às recomendações da ONU, o Supremo Tribunal de Justiça do Brasil (STJ) desenvolveu em 2019 o *Memorando de Entendimento entre o STJ e o PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente da ONU*<sup>4</sup>, com o objetivo de promover ações conjuntas para o empoderamento feminino e fortalecimento do ODS 5. O Memorando destaca a cooperação entre as partes para a promoção, divulgação e capacitação sobre os ODS, fortalecendo o interesse brasileiro na sua implementação como documento transversal às políticas públicas e de desenvolvimento.

As Convenções das Partes da ONU também têm destacado a importância das mulheres para a conservação do meio ambiente. A COP 27, realizada em 2022, no Egito, destacou o papel das mulheres indígenas como central no controle das mudanças climáticas, reconhecendo as mulheres e os povos tradicionais como essenciais para mudar o atual modelo de desenvolvimento e reverter a crise climática.

A participação cada vez maior e mais sistemática das mulheres nos projetos de gestão territorial e de conservação da biodiversidade não é apenas uma reparação histórica para garantir sua contribuição nos espaços de tomada de decisão. É, sobretudo, uma contribuição ímpar, qualificada e capaz de imprimir novas formas de criar e gerir áreas protegidas.

---

<sup>3</sup> Organização das Nações Unidas, ONU-BRASIL, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>

<sup>4</sup> Memorando de Entendimento entre o Superior Tribunal de Justiça do Brasil e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente” (2019). Acessível em: [https://agenda2030.stj.jus.br/wp-content/uploads/memo\\_pnuma.pdf](https://agenda2030.stj.jus.br/wp-content/uploads/memo_pnuma.pdf)

# MARIA DA CONQUISTA, UMA ENTRE TANTAS MULHERES

Apresentamos aqui uma personagem fictícia criada no contexto do cordel **A peleja de Maria da Conquista na conservação da natureza**, também elaborado como material para reflexão para Formação em Gênero e Meio Ambiente promovido pelo COPAÍBAS.

Maria da Conquista é uma mulher, como tantas outras que conhecemos, que vive ou trabalha na equipe técnica de uma Unidade de Conservação no Brasil. Ela é mãe, agricultora, extrativista, quebradeira de coco e quilombola. Maria também pode ser liderança de uma associação, diretora de sindicato de trabalhadores e trabalhadoras rurais, técnica ou pesquisadora em seu município, participar como representante de uma Reserva Extrativista ou ser vizinha de um Parque em seu território. Maria pode ser também da brigada de incêndio ou mesmo gestora em sua Unidade de Conservação.

Maria planta, coleta, pesca e quebra coco, se organiza com as companheiras e companheiros para lutar por seus direitos e da sua comunidade e pela preservação do meio ambiente, de onde vem o sustento de sua família.

Maria, porém, compartilha, com outras tantas Marias do país, o fato de viver sob a opressão do machismo e do racismo ambiental. Enfrenta as violências do patriarcado e a exclusão do capitalismo, que dificultam a vida das populações tradicionais, dos pequenos produtores rurais e de muitas mulheres que buscam participar e contribuir com a gestão de seus territórios.

Ao mesmo tempo, mulheres como Maria são responsáveis pela representação de suas comunidades, pela produção de alimentos, pelo desenvolvimento de pesquisas e pela coordenação de projetos e vivências de manejo e enriquecimento da biodiversidade dos biomas brasileiros. Em sua prática cotidiana, as Marias desenvolvem muitos saberes. Contudo, suas vozes são muitas vezes silenciadas e suas contribuições invalidadas.

Além das atividades produtivas que realiza todos os dias, Maria cuida da casa, dos quintais, dos(as) filhos(as) e familiares. Maria dá



conta de tudo para manter a casa em funcionamento, garantindo que todos se alimentem, cuidem da saúde, frequentem a escola e que seu marido possa trabalhar.

Maria é a primeira que acorda e a última que vai dormir. Ela ainda se dedica às atividades sociais de sua cidade. Com tantas tarefas, muitas vezes falta tempo para Maria descansar, prostrar-se com as amigas, participar de espaços públicos e de articulação política, estudar, para o lazer ou atividades comunitárias.

Algumas Marias têm muita vontade de contribuir com a sua comunidade, com as lutas para uma melhor condição de vida para as famílias. No entanto, muitos maridos, pais e irmãos, que se acham donos da vida e do corpo das mulheres, impedem – inclusive através do uso da força, com violência física e psicológica – que

elas participem das organizações comunitárias e políticas porque pensam que esses não são espaços para elas. Muitos homens acham que essas tarefas deveriam ser exercidas apenas por eles, reforçando que o lugar das mulheres é “da porta para dentro” ou, no máximo, dando conta das atividades do manejo dos quintais e plantações.

Contudo, muitas Marias conquistaram, a partir de muita peleja e organização, o direito de participação nas lutas de sua comunidade, do seu município e de ações mais amplas.

Essas lutas coletivas vão ampliando seus significados a partir da inclusão das mulheres, que passam a querer ter seu direito de participação assegurado e de serem reconhecidas. Assim, elas se juntam a outras, lutando por seus direitos e vendo que não estão sozinhas.

Maria da Conquista é uma mulher que, como explicita seu nome, conquistou seus direitos com muita luta em casa e na comunidade. Ela, junto com outras mulheres e homens, batalha pelos direitos das mulheres, dos povos da floresta e das agricultoras e agricultores, visando garantir condições de vida dignas e a preservação do meio ambiente, participando de espaços de decisão, como nas equipes gestoras das Unidades de Conservação e nos seus conselhos.

Mulheres como Maria da Conquista, em todos os estados do país, participam de espaços de decisão política e de controle social, reunidas em várias organizações, tais como: Associações Comunitárias, Associações de Moradores, Grupos Locais de Mulheres, Sindicatos de Trabalhadoras e Trabalhadores Rurais, Conselhos Municipais de Desenvolvimento Rural, Conselhos de Reservas Extrativistas, Conselhos de Unidades de Conservação, Redes de Mulheres Produtoras, Redes Territoriais de Comercialização, Redes Territoriais Feministas e Grupos de Trabalho de Associações Agroecológicas.

Essas ocupações demonstram os resultados da auto-organização das mulheres e das lutas desenvolvidas em níveis territoriais locais, regionais e nacionais.

As Marias da Conquista estão em todos os lugares, nas comunidades, nas universidades, nas organizações governamentais e não governamentais, nas empresas e nos órgãos gestores. Diferentes Marias, dominando ou não os ritos técnicos da gestão das UCs, conhecem o ambiente, seus grupos sociais e têm contribuições a oferecer.

O machismo presente nas comunidades, nas empresas, nas associações e nas lutas políticas pelo espaço de representação social afasta as Marias, cria ambientes de disputa e conflito e pouco colabora com as UCs.

Entretanto, novos ambientes, mais acolhedores às Marias da Conquista, podem proporcionar outros modos de contribuições, em que as diferentes Marias possam promover uma nova forma das comunidades e grupos de interesse participarem da gestão das Unidades de Conservação.



# O PAPEL DAS MULHERES NA CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE

As Unidades de Conservação exercem a gestão não apenas do manejo e conservação da biodiversidade, mas dos territórios. Essa consideração expande a forma de ver as UCs e sua relação com quem vive e atua em seu interior ou entorno. Ainda que muitas vezes invisibilizadas, as mulheres exercem papel fundamental nos territórios, mesmo quando não ocupam espaços de poder.

No Brasil, é comum que as mulheres sejam colocadas como as responsáveis por cuidar dos quintais, preservar sementes, produzir alimentos e remédios, com práticas sociais que fortalecem os territórios e as comunidades. A conexão das mulheres com o meio ambiente passa, assim, por relações de dependência em relação aos recursos naturais presentes nas Unidades de Conservação e seus entornos. De modo que o acesso a esses recursos — seja para geração de renda ou consumo próprio —, reduz a vulnerabilidade das mulheres e das comunidades.

A diversidade de grupos tradicionais e de mulheres — como ribeirinhas, quilombolas e indígenas — abrange um leque de atividades de extrativismo e manejo de recursos naturais que vão desde pescadoras, quebradeiras de coco babaçu e vazanteiras até geraizeiras, e tantas outras. Essas práticas estão em diálogo com ciclos ecológicos dos territórios, constituindo modos de vida associados à conservação dos biomas.

Se antes não participavam tampouco geriam ativamente as atividades extrativistas, hoje as mulheres já assumem um lugar de gestão em grandes cadeias produtivas, fortalecendo, dessa forma, a participação das comunidades em ações de manejo da vegetação nativa e da fauna.

Essa relação de manejo e extrativismo está diretamente ligada à garantia da soberania e segurança alimentar e nutricional. Os sistemas alimentares do mundo dependem do trabalho feminino. Mulheres são responsáveis pelo cultivo, colheita e distribuição, garantindo a



nutrição de sua família e comunidades. Todavia, suas produções, terras e práticas de manejo dos agroecossistemas (tipo específico de ecossistema modificado pela ação humana por meio das atividades agrícolas), estão sob pressão de atividades como a pecuária, o uso excessivo de agrotóxicos e a monocultura de grãos, que impactam produções locais e a biodiversidade, sobretudo nos biomas Cerrado e Amazônia.

Esse cenário nos leva a uma necessidade de políticas e ações que incentivem uma governança socioambiental com o reconhecimento e valorização do trabalho das mulheres e dos modos de vidas das comunidades tradicionais. Isso envolve apoiar-las, de modo geral, com ações para garantir o acesso a mercados, equipamentos para produção e escoamento de seus produtos e alimentos, educação, assessoria técnica qualificada, crédito e fomento, fortalecendo suas práticas e técnicas de conservação — fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico de todo o planeta.

Nesse cenário, é crucial considerar também a contribuição das mulheres no manejo da biodiversidade. Reconhecer esse saber das mulheres sobre a natureza e possibilitar a maior cooperação delas nas Unidades de Conservação, independentemente de estarem ocupando ou não lugares de representação comunitária e política em seus territórios, é uma forma de qualificar ações de manejo em UCs, integrar conhecimentos técnicos e saberes locais e promover uma gestão mais inclusiva.

Além disso, é relevante considerar que as mulheres têm participado cada vez mais ativamente do mercado de trabalho, tornando-se pesquisadoras, funcionárias públicas e gestoras, carregando com elas uma rede de conhecimentos capazes de proporcionar novos modelos de gestão territorial e manejo da biodiversidade.

## Desafios para participação das mulheres no cotidiano das UCs

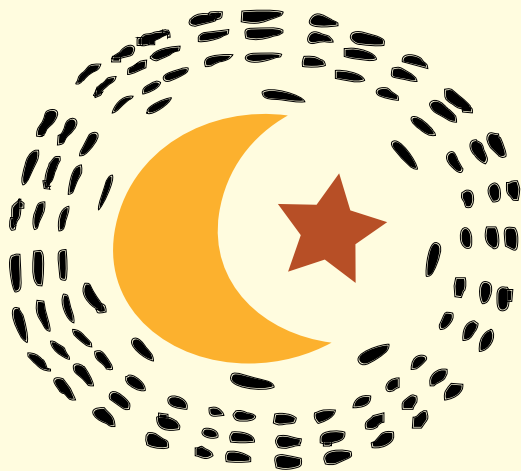


A prática da gestão de Unidades de Conservação está prioritariamente baseada em questões técnicas e legais, concentrada nos órgãos gestores, porém em seu cotidiano precisa incluir processos participativos mais amplos que permitam a interlocução com a sociedade.

Essa gestão inclusiva no território pode ser um desafio diante de obstáculos como a falta de recursos humanos e financeiros das UCs, o que implica na reprodução de procedimentos que não proporcionam métodos participativos efetivos, mesmo quando a UC conta com um conselho gestor formado e atuante. Do ponto de vista comunitário, as representações de conselheiros frequentemente são insuficientes para proporcionar um diálogo entre a gestão e as comunidades locais, dificultando a conciliação de conflitos e inviabilizando a contribuição das populações nas ações de manejo e conservação da biodiversidade. Nesse último aspecto, é importante reconhecer que muitas comunidades preservam conhecimentos ancestrais sobre o território e seus recursos naturais, tendo sido, na maioria das vezes, seus protetores.

O estabelecimento de movimentos cotidianos de diálogo e relacionamento comunitário promove a troca de saberes entre gestores e





populações locais. Sua ausência, por outro lado, empobrece a gestão e aumenta a responsabilidade para os técnicos desenvolverem conhecimentos que, muitas vezes, já existem nas comunidades e, em alguns casos, estão presentes em um olhar feminino de experiência de manejo e da sociobiodiversidade local e dos territórios.

Independentemente de haver pessoas ou não no interior das UCs, a gestão desses territórios impacta todo seu entorno e região, e a inclusão de saberes locais pode melhorar a governança dessas áreas protegidas e, ao mesmo tempo, a qualidade de vida dessas populações.

Sobre esses aspectos, as mulheres são, muitas vezes, o segmento social mais excluído dos espaços participativos, existindo, como consequência, uma dificuldade maior de se colocar e participar das atividades de planejamento e tomada de decisão.

Mulheres exercem um papel importante de coesão social, sendo, em inúmeras ocasiões, as únicas representantes de determinadas pautas comunitárias. Portanto, o estabelecimento de diálogo com elas pode constituir um caminho mais eficiente de mobilização e diálogo com as comunidades do interior ou entorno de UCs.

É importante considerar que são diversos os lugares das mulheres na relação Unidade de Conservação e sociedade. Elas estão nas comunidades no interior ou no entorno das UCs; como visitantes;

pesquisadoras; nas representações sociais dos conselhos; nas equipes técnicas de gestão e também no lugar de gestora dos órgãos públicos. Por isso, é importante um maior investimento em escuta e reconhecimento do papel das mulheres na conservação, o que pode orientar o trabalho com as comunidades e gerar relações menos conflituosas com as equipes dos órgãos gestores.

Para isso, o primeiro desafio é a superação do machismo estrutural que está naturalizado em toda a sociedade. Sem isso, a contribuição das mulheres será sempre dificultada e sua participação efetiva não será possível. Isso se reflete na posição de muitos homens, que apontam que a gestão das UCs é uma atividade masculina, por envolver fiscalização, conflitos, combate a incêndios, entre outras atividades consideradas “pesadas”.

O diagnóstico mostrou que mulheres envolvidas com a gestão, seja como representantes do órgão gestor, seja nas equipes locais das UCs, sofrem frequentes preconceitos de gênero, em que são questionadas sobre sua capacidade de realizar atividades consideradas masculinas. Ao mesmo tempo, alguns relatos dizem que homens reclamam da presença das mulheres nos órgãos gestores, reagindo ao papel de chefia feminina.

Essa mesma discriminação está presente na relação das mulheres gestoras com as comunidades, em que homens de conselhos desqualificam a presença dessas mulheres na chefia, questionando sua idade, formação ou competência, o que não ocorre com homens. Junto a isso, os maridos muitas vezes reclamam das suas mulheres que atuam em combate a incêndios ou em situações de fiscalização ou manejo, e preferem que elas assumam funções burocráticas.

São muitas as mulheres técnicas e analistas ambientais, porém dentro de estruturas institucionais que não reconhecem apropriadamente suas contribuições para conservação da biodiversidade. O diagnóstico realizado no contexto do COPAÍBAS mostrou que há muitas mulheres atuando em órgãos gestores estaduais, porém o tema de gênero é pouco debatido e raramente atravessa as reflexões e o planejamento da gestão.

Essa realidade não contribui para uma qualificação da gestão, por não repensar os limites do modelo atual e não reconhecer as contribuições das mulheres nos diferentes cargos e atribuições dos

gestores públicos. E ainda que muitos órgãos apresentem equipes femininas, o modelo hierárquico de reprodução e funcionamento dos órgãos gestores e da equipe local mantém práticas centralizadoras e raramente colaborativas.

Isso se reflete em procedimentos muitas vezes burocráticos, sustentados em decisões legalistas e ritos da gestão que valorizam a linguagem técnico-científica, reduzindo as possibilidades de integração e diálogo com grupos sociais, sobretudo de mulheres comunitárias, e sem espaço para saberes tradicionais ou linguagens não técnicas sobre biodiversidade e conservação.

Junta-se a todas essas questões, a injusta divisão do trabalho doméstico. Problemas cotidianos da casa, dos filhos e da família não demandam soluções dos homens, que trabalham despreocupados, enquanto as mulheres em campo ou em expediente de trabalho, desempenhando os mesmos papéis, ainda são responsabilizadas por toda carga de serviços e urgências domésticas. Além do que sabemos e ouvimos nas entrevistas do diagnóstico, ainda há homens que proíbem as mulheres de integrarem diretorias de associações, conselhos, sindicatos e, inclusive, de reuniões na comunidade, o que dificulta enormemente a participação e contribuição dessas mulheres.

Considerando as dificuldades que as mulheres já encontram nas hierarquias tradicionais de tomada de decisão, as especificidades da gestão das UCs se tornam pouco capazes de criar espaços de participação realmente democráticos e receptivos a outros saberes e dinâmicas socioambientais.



# CAMINHOS POSSÍVEIS

## Equilíbrio de gênero nas equipes gestoras e capacitação

Uma estratégia simples e já utilizada é proporcionar o equilíbrio de gênero nas equipes de gestão, seja no órgão gestor, seja nas equipes locais das UCs. Essa ação deve considerar as diferentes contribuições e características de homens e mulheres como um investimento para inovar seus processos de gestão.

### DICA

**O órgão gestor pode criar normativas internas para equilibrar equipes técnicas mistas (homens e mulheres), gerindo melhor os cargos comissionados, ou mesmo direcionar seus editais e concursos para qualificar o perfil de seus gestores.**



O diagnóstico realizado com gestores apoiados pelo COPAÍBAS apontou que a presença de mulheres nas equipes das UCs aproxima outras mulheres, por vezes criando um ambiente de gestão com mais organização, escuta, cooperação e sensibilidade.

A presença de mulheres nessas equipes abre um espaço de aproximação com as comunidades e com outras instituições parceiras, possibilitando ainda a moderação de um conselho mais representativo e colaborativo. Para que as mulheres sejam incluídas nas equipes de gestão, faz-se necessário que sejam criadas as condições jurídicas e institucionais para isso, a exemplo de editais que contenham explicitamente um item com essa questão, assegurando ações para minimizar as desigualdades estruturais de gênero.

Esse equilíbrio de gênero deve também se refletir nas equipes locais, nos contratos terceirizados e no envolvimento de comunitárias nas equipes de gestão, seja em ações de fiscalização,

combate a incêndio, educação ambiental, seja em qualquer outra ação que implique na relação da UC com as comunidades e seu entorno.

### DICA

**A formação da brigada de combate aos incêndios não deve ser um ato apenas masculino. Relatos de gestores demonstram que mulheres brigadistas apresentam ótimo desempenho no combate ao fogo, muitas vezes com maior dedicação.**



Além disso, a formação em gênero e meio ambiente deve ser reconhecida como uma ferramenta cotidiana de qualificação da gestão das Unidades de Conservação. Essa formação não deve ser direcionada apenas às mulheres, mas a toda equipe, devendo ser incorporada ao cotidiano das ações, para que se conheçam os desafios de superação do machismo estrutural e promovam reflexões sobre novos modelos de gestão. É aconselhável que as equipes definam indicadores e monitorem a real inclusão nos processos de gestão, e se privilegiar das oportunidades dessa inclusão mais ampla de gênero.

### DICA

**Ciclos de formação continuada, com palestras, cursos, seminários podem ampliar a sensibilidade e o conhecimento da equipe para os temas de gênero e participação social, diminuindo a resistência à participação e coordenação de mulheres e tornando as equipes mais colaborativas.**



## Paridade da representação entre gênero nos conselhos

Os conselhos são os espaços oficiais de participação social junto às Unidades de Conservação. Logo, construir conselhos representativos e participativos possibilita uma melhor integração com comunidades e os diferentes grupos de interesse.

Mobilizar e formar conselhos é uma atividade essencial para a formação de um ambiente cooperativo na gestão das unidades. Por isso, essa etapa não deve ser negligenciada, pois sua boa prática pode conferir longevidade numa harmoniosa relação das unidades com o seu entorno.

Fazer um diagnóstico assertivo dos desafios da UC e da relação que os conflitos, manejos e ações têm com os diversos grupos sociais pode orientar quais segmentos e seus respectivos representantes podem contribuir, de fato, com um conselho.

Lideranças legítimas são as que podem representar e possibilitar o diálogo com os diferentes grupos sociais. Nesse universo, as mulheres assumem um papel distinto de engajamento e representação comunitária.

Por isso, buscar a paridade das representações nos conselhos, ou mesmo a paridade de representações de cada organização conselheira, pode ser um primeiro passo para criar um ambiente favorável à contribuição das mulheres. O esforço de colaboração que uma mulher tem que fazer para integrar um conselho e participar dele cotidianamente é muito maior do que o dos homens, seja pelo machismo presente em suas famílias, comunidade ou no próprio conselho, seja pela injusta divisão dos trabalhos domésticos, sobrecarga que se torna barreira de tempo e dedicação para as Marias.

A paridade na participação de gênero nos conselhos pode acontecer ainda na sua formação, nos grupos de trabalhos, câmaras temáticas ou outros coletivos que podem contribuir pontualmente, seja na gestão, na elaboração de Planos de Manejo, ou na moderação de situações de conflito. São diversas as possibilidades de oportunizar espaços de consulta e participação das Marias junto às UCs, dentro e fora dos conselhos, como a formação de grupos de mulheres conselheiras que tenham diálogo direto na representação de suas comunidades junto às equipes gestoras.

**DICA**

Os Conselhos Gestores podem apresentar normativas em seus Regimentos Internos sobre a sua composição, como uma paridade nas representações femininas e masculinas ou uma cota mínima para ambos os gêneros. O regimento pode ainda fomentar a formação de GT de Mulheres comunitárias, criando um importante espaço de comunicação.



Os conselhos não precisam funcionar apenas em reuniões protocolares, sejam elas consultivas ou deliberativas, mas podem contribuir cotidianamente, em pequenos grupos, representações pontuais e em diálogos cotidianos entre a gestão e as comunidades.

Cursos de curta duração sobre os temas centrais que permeiam as discussões mais urgentes e necessárias nos processos de tomada de decisão, bem como implementar um processo de escuta mais ativa às demandas, respeitando e entendendo a necessidade e a particularidade de cada questão apresentada, são formas de promover essa aproximação mais constante.

Outra estratégia é realizar ações em locais mais democráticos e que sejam comumente ocupados pelas comunidades e suas diferentes representações como forma de alargar o diálogo da UC com a comunidade e de promover modelos de gestão que considerem as dinâmicas e saberes locais.

Além disso, é necessário assegurar condições objetivas para participação das mulheres, desde a escolha do local mais acessível, a determinação dos horários e período de reuniões, acolhimento para crianças, e até recursos para que elas estejam presentes. Essas são ações simples, que promovem grandes resultados.

## Definição de locais e horários favoráveis para a participação feminina

Um grande motivo de impedimento de participação feminina em atividades participativas é a definição dos lugares e horários em que reuniões e encontros acontecem. Entender a dinâmica cotidiana das mulheres, com sua dupla jornada de atividades econômicas e domésticas, é uma forma de oportunizar reuniões mais acolhedoras e que garantam acessibilidade às mulheres. Essa sensibilidade deve estar presente não apenas em reuniões cotidianas e extraordinárias, mas também nas diferentes atividades realizadas pela gestão e que envolvem participação de comunidades.

### DICA

**Consultar as mulheres sobre os horários mais adequados para as reuniões pode contribuir para uma maior participação. Sempre que possível, recomenda-se escolher horários que não coincidam com os períodos de entrada e saída escolar, por exemplo, facilitando a presença das participantes.**



Promover espaços de recreação para crianças durante as reuniões, o que pode ser feito em parceria com as mulheres, é outra possibilidade para ampliar essa participação feminina, além de criar laços de cooperação e o engajamento das futuras gerações.

Essa questão apareceu em uma das entrevistas com uma educadora ambiental de UC, que se referindo a um espaço de aprendizagem, enfatizou que a participação das mulheres só foi possível graças à criação intencional de atividades com as crianças, junto com uma arte educadora.

A participação das mulheres também pode ser impactada por desafios logísticos de acesso aos locais das reuniões e pela sobrecarga de responsabilidades domésticas. Para garantir uma representação feminina mais efetiva nos conselhos, é essencial buscar alternativas que minimizem essas barreiras.



**DICA**

**Oferecer suporte logístico, como o auxílio no transporte das conselheiras, pode aumentar a participação de mulheres. Além disso, variar o local dos encontros pode contribuir para ampliar a participação, tornando as reuniões mais acessíveis a todas.**



## **Apresentação e trocas de experiências com a(s) comunidade(s)**

Manter a prática do diálogo com grupos de mulheres é uma forma de entender as dinâmicas sociais de comunidades e permitir que decisões de gestão estejam integradas de forma colaborativa e não conflituosa com o desenvolvimento local. Neste contexto, ter mulheres nas equipes pode facilitar essa comunicação e interação, e equipes multidisciplinares, com perfis mais sociais, podem permitir a implementação de técnicas de diálogo mais assertivas e de aproximação.

**DICA**

**As Unidades de Conservação precisam identificar o perfil ideal de suas equipes, a depender das relações comunitárias. Homens e mulheres dão contribuições diferenciadas. Dessa forma, planejar as equipes ideais, com mulheres e homens, pode melhorar tanto a gestão quanto as relações da UC com as comunidades.**



Oportunizar momentos de trocas de experiências entre a Unidade de Conservação e as mulheres, ou mesmo entre outros grupos, pode ser uma forma de aproximar as mulheres, fazê-las entender melhor o papel da UC e difundir novas práticas de manejo sustentável, reduzindo conflitos e aproximando as comunidades da gestão.

Proporcionar trocas de experiências entre territórios distintos, ciclos de formação, diálogos e intercâmbios de vivências

agroecológicas podem gerar novos ciclos de empoderamento feminino, despertando possibilidades e criando laços entre UCs e comunidades. Os intercâmbios permitem que as partilhas de saberes se realizem de forma horizontalizada, de agricultor/a para agricultor/a, o que tem sido demonstrado pelas experiências em agricultura agroecológica, pois esse diálogo “entre iguais” produz impacto positivo para os aprendizados e sensibilização dos participantes, assim como para a construção coletiva dos conhecimentos.

### DICA

**Os intercâmbios entre equipes e diferentes realidades pode expandir a percepção das equipes e proporcionar maior conhecimento das contribuições distintas entre homens e mulheres, além de um ótimo estímulo para a qualificação das equipes.**



Um exemplo de uma ação importante e que toda Unidade de Conservação deveria adotar em seu dia a dia é a implementação de uma **Caravana de Apresentações Comunitárias** sobre o SNUC e a participação social. Muitas vezes, uma nova unidade é legalmente criada, mas não apresentada oficialmente para as comunidades ou segmentos sociais de uma região, que não conhecem seu papel, suas leis, suas regras e seus ritos de gestão. Essas caravanas podem ser realizadas pelas equipes locais, visitando, conhecendo e apresentando as unidades e as novas regras territoriais para a sua região.

Caravanas de Unidades de Conservação podem ser ótimos instrumentos de aproximação das equipes de gestão com os diversos grupos sociais. Esse instrumento permite que as equipes identifiquem lideranças que dialogam com suas comunidades e podem manter um canal aberto de comunicação com os gestores. Por isso, essas Caravanas podem ser atividades simples e frequentes, de visita e apresentação das UCs, tirando dúvidas e apresentando os papéis dos órgãos gestores, dos conselhos e das comunidades.

Mulheres comumente são ótimas mobilizadoras de suas comunidades: engajadas, conhecedoras dos problemas locais e, muitas vezes,

mais abertas e dedicadas ao diálogo. Estabelecer parcerias com as Marias pode evitar conflitos e qualificar consultas às comunidades, pois elas são, também, guardiãs da sociobiodiversidade, das práticas de manejo e da gestão das águas, podendo, conjuntamente, colaborar com pesquisa, Ciência Cidadã, planejamento de manejo, entre outros desafios da gestão das UCs.

## Formação de grupos de mulheres

Mesmo sendo o Conselho o ambiente “oficial” de participação, outros grupos podem aconselhar e dialogar com as UCs. A exemplo disso, comitês de mulheres ou Grupos de Trabalhos podem ser formados junto às comunidades ou diferentes segmentos sociais para aconselhar a gestão, para contribuir em situações de diagnóstico, planejamento ou conflito e sobretudo, para troca de experiências e fortalecimento da auto-organização das mulheres.

Essas contribuições femininas podem oferecer um novo ambiente de relacionamento das UCs com a sua região, permitindo maior conhecimento das mulheres sobre a unidade e formando canais de cooperação.

## Qualificação do diálogo com mais mulheres na gestão

Mulheres na gestão aproximam mulheres das comunidades. Combinar essas definições é uma forma de criar um ambiente favorável de contribuições das mulheres na conservação e no manejo das UCs. Em comunidades onde as mulheres não têm permissão nem de dialogar com servidores públicos, uma mulher ocupar o papel de gestão é uma forma de romper barreiras, criando canais possíveis de comunicação e contato.

A quebra de barreiras vale, igualmente, para a Ciência Cidadã, para a moderação de conflitos, para o engajamento social nas ações de manejo e na propagação do conhecimento sobre o papel das Unidades de Conservação. A integração de equipes mistas pode favorecer à construção de canais de interação mais duráveis.

Importante também considerar a linguagem e a comunicação para a realização dessas reuniões e diálogos, que devem ser feitas em formatos inclusivos, buscando uma linguagem simples e acessível.

## Consulta às mulheres para a criação de novas UCs

A criação de uma nova Unidade de Conservação — ainda que fundamental para conservação de modos de vida tradicional e de recursos naturais dos quais as comunidades dependem para sobreviver — gera sempre uma alteração na correlação de forças em seu território. Uma nova legislação passa a vigorar sobre uma região, e, a depender da categoria da nova UC, comunidades e produtores passam a conviver com restrições de ocupação e uso do solo.

Dessa forma, planejar as unidades desde a sua criação é uma forma de estabelecer relações positivas entre as UCs e as comunidades, definindo melhor seus limites, categorias e zoneamentos. Tudo isso passa por conhecer não apenas a diversidade biológica de um território, mas também suas riquezas culturais e o papel das comunidades na conservação dessas áreas.

Se, no modelo atual de divisão dos trabalhos domésticos, as mulheres são as protagonistas, são elas também as principais interlocutoras acerca do impacto das Unidades de Conservação no cotidiano das famílias.

Os processos de criação, implementação e gestão de UCs podem ser beneficiados por ações de escuta direcionada às mulheres, seja na identificação das Marias que são lideranças, seja na realização de rodas de conversa e reuniões apenas com grupos de mulheres. Os diagnósticos de criação e do plano de manejo podem proporcionar diálogos sobre a dimensão de gênero e absorver os diferentes saberes que mulheres e homens compartilham sobre a biodiversidade local, bem como entender os diferentes impactos da criação de uma nova UC. O universo das mulheres apresenta formas de organização, questões específicas, relação com as atividades econômicas e de saúde, que representam importantes conhecimentos de ciência cidadã, fundamentais para o manejo e implementação das Unidades de Conservação.

## **Apoio às atividades das mulheres para transição agroecológica**

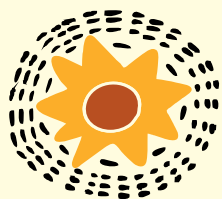
A criação de uma Unidade de Conservação implica também, muitas vezes, em proibições ou restrições de métodos tradicionais da agricultura e de outras práticas. Oportunizar a formação de modelos de transição agroecológica para as comunidades e suas mulheres pode ser uma forma de fomentar novas condutas agrícolas de manejo dos quintais – e mesmo do extrativismo e do beneficiamento dos produtos da sociobiodiversidade –, ampliando a geração de renda e reduzindo possíveis impactos indesejados nas UCs, além de valorizar os conhecimentos dos povos e comunidades tradicionais que habitam as UCs e seu entorno sobre o manejo da agrobiodiversidade.

O apoio técnico e ao associativismo pode ser um caminho importante para a transição de modelos agroecológicos, tornando as Unidades de Conservação importantes impulsionadoras de um desenvolvimento sustentável em suas regiões. Isso pode criar oportunidades socioeconômicas e transformar a visão e os impactos das UCs junto às comunidades.

## **Uso público como estratégia para envolvimento**

Nas Unidades de Conservação em que há turismo, a inclusão das mulheres pode ser uma estratégia importante para geração de renda e engajamento delas no cotidiano da área protegida. Entre as ações que podem facilitar essa participação feminina na agenda de uso público está a identificação e promoção de produtos e serviços desenvolvidos por mulheres que possam fortalecer o turismo de base comunitária; oferecimento de capacitações para guias e condutoras mulheres nas UCs; implementação de ações que considerem a segurança e uma experiência de visita compatível com as necessidades das mulheres; organização de eventos e atividades exclusivas para grupos de mulheres; e a inclusão de questões de gênero no Plano de Uso Público da Unidade de Conservação.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS





O tema gênero deve ser visto tanto sob a ótica da reparação de direitos e inclusão de mulheres quanto sob a perspectiva da mudança das estruturas que as excluem e/ou limitam sua participação. A discussão vai além da implementação de cotas específicas. É necessário fortalecer politicamente a participação das mulheres, para que um novo modelo de gestão mais inclusivo seja realmente renovador das práticas políticas.

Nesse cenário, o primeiro passo é reconhecer e combater o machismo estrutural que atravessa as estruturas de gestão das áreas protegidas, criando diversas resistências para a inclusão das mulheres na gestão, o que acaba por limitar a própria capacidade de gestão das Unidades de Conservação, que deixam de se beneficiar das contribuições femininas.

Ações, planos e projetos que abordem o tema gênero e meio ambiente devem ser estratégicos em quebrar o ciclo de dependência e dificuldades à participação das mulheres, promovendo sua real contribuição junto às UCs. Por isso, as equipes locais precisam de recursos e pessoas capacitadas para lidar com essa questão. A formação de equipes com mulheres é o primeiro passo, oportunizando um canal de diálogo e relacionamento comunitário constantes. A busca pela equidade de gênero na formação dos conselhos e a promoção de espaços de participação amplos são outros aspectos de fundamental importância. Assim, os territórios das Unidades de Conservação podem vivenciar um novo momento de gestão e conservação, mais adaptado às realidades sociais e aos desafios ambientais crescentes.

# GLOSSÁRIO

**Divisão Sexual do Trabalho** – A divisão sexual do trabalho é decorrente das relações sociais de gênero e é adaptada historicamente em cada sociedade. Essa divisão social do trabalho segue dois princípios organizadores: separação e hierarquização, mantendo como característica chave o homem na esfera produtiva (do capital) e mulher na esfera reprodutiva (gestação e cuidado dos filhos). A divisão sexual do trabalho está no centro das relações sociais de gênero e possui um princípio de separação de determinadas tarefas e funções que são consideradas “masculinas” e outras “femininas”.

Essa separação produz uma dualidade entre a esfera pública e doméstica, que, socialmente, põe a mulher fora do debate do campo político e econômico e a coloca como a única responsável pelas tarefas da casa e pelo cuidado com o marido e os filhos, suprimindo suas necessidades e garantindo o seu bem-estar.

A realidade das desigualdades do trabalho doméstico se soma às várias jornadas de trabalho que as mulheres realizam. Muitas delas garantem o sustento da casa em conjunto com suas responsabilidades de cuidado doméstico.

**Empoderamento Feminino** – O empoderamento feminino passa pela não resistência à contribuição das mulheres, permitindo que sua voz e força de trabalho atravessem todos os espaços de participação e gestão na sociedade. Também inclui uma divisão justa dos trabalhos domésticos, tão importantes para as famílias, conferindo, assim, mais tempo para as mulheres participarem da vida social e política.

**Feminismo** – O feminismo atua como um movimento social, político e filosófico das mulheres que buscam sua emancipação das suas múltiplas opressões, e reivindica o direito das mulheres em suas várias dimensões, desde o seu direito de existir até os seus direitos sociais e políticos básicos, como o direito ao voto, a previdência, a terra, a autonomia e cidadania plena. O feminismo se caracteriza como um movimento criado por mulheres na luta contra a dominação, exploração e opressão.



**Gênero** – Conceito formulado nos anos 1970 com profunda influência do movimento feminista para distinguir a dimensão biológica da social, baseando-se no raciocínio de que há machos e fêmeas na espécie humana, levando em consideração, no entanto, que a maneira de ser homem e de ser mulher é construída pela cultura. Assim, gênero significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não somente decorrência da anatomia de seus corpos.

**Igualdade e Equidade** – É importante destacar que os processos sociais são caracterizados em ações individuais e coletivas. Nesse sentido, igualdade e equidade são conceitos fundamentais e complementares na formação de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Igualdade é, nesse contexto, assegurar que todos e todas, de maneira uniforme, consigam acessar direitos e oportunidades sem que suas diferenças – de raça, identidade de gênero, orientação sexual, classe social, religião, entre outros – sejam levadas em consideração para a efetividade daquilo que pleiteiam.

Já a equidade traz a compreensão de que cada indivíduo possui particularidades e diferenças no meio social e visa garantir e promover condições justas e necessárias de maneira a contrabalancear situações de desigualdade para reduzir processos assimétricos e que se distanciem do patamar igualitário.

**Identidade de gênero** – Identidade de gênero refere-se à identidade de uma pessoa como homem, mulher, ambos, nenhum ou outra identidade de gênero. As identidades de gênero podem ser:

- **Cisgênero:** Pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento.
- **Transgênero:** Pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento.
- **Não-Binário:** Pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher.
- **Gênero Fluido:** Pessoas cuja identidade de gênero varia ao longo do tempo.

**Identidades LGBTQIAPN+** – A comunidade LGBTQIAPN+ representa outro grupo vítima de violências sistêmicas dentro da sociedade machista. A sigla LGBTQIAPN+ representa um rol de identidades

de gênero e orientações sexuais, tendo cada “letra” da sigla um significado específico:

- **Lésbicas:** mulheres que se atraem por outras mulheres.
- **Gays:** homens que se atraem por outros homens.
- **Bissexuais:** pessoas que se atraem por mais de um gênero.
- **Transgêneros/Transexuais/Travestis:** pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído ao nascimento.
- **Queer:** termo abrangente para pessoas que não se identificam como heterossexuais ou cisgêneros.
- **Intersexo:** pessoas que nascem com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.
- **Assexuais:** pessoas que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual.
- **Pansexuais:** pessoas que se atraem por outros independentemente de gênero.
- **Não-binárias:** pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher.
- **+:** representa outras identidades e orientações não especificadas na sigla.

**Machismo** – O machismo corresponde, essencialmente, à expressão do patriarcado que se materializa nas relações interpessoais, perpetuando relações de dominação e poder, por meio da inferiorização, submissão, apropriação das mulheres pelos homens ou pela objetificação destas. O machismo está na raiz de muitas formas de controle e violência contra a mulher, produzidas no campo material, físico e psicológico/emocional, que se perpetuam em sistemas políticos, econômicos e socioculturais.

Nesse sentido, o machismo se perpetua através de um modelo de socialização desigual, de privilégios para os homens, que explora o trabalho da mulher, seja ele remunerado ou não, representado pelo trabalho doméstico, reprodutivo e do cuidado, cerceia a participação e o desenvolvimento político e econômico das mulheres, inviabilizando suas ações e a efetivação das suas necessidades, seja no espaço urbano ou rural.

O termo machismo estrutural refere-se ao enraizamento e reprodução dessas desigualdades, opressões e violências nas instituições e estruturas sociais.

**Orientação sexual** – Orientação Sexual se refere à atração emocional, romântica ou sexual de uma pessoa por outras pessoas. As orientações sexuais podem ser:

- **Heterossexual:** atração por pessoas do sexo oposto.
- **Homossexual:** atração por pessoas do mesmo sexo.
- **Bissexual:** atração por mais de um gênero.
- **Pansexual:** atração por pessoas independentemente de gênero.
- **Assexual:** pouca ou nenhuma atração sexual.

**Patriarcado** – A origem etimológica de patriarcado está ligada ao conceito de “domínio do pai” e se configura como um sistema de dominação no qual os homens exercem o poder de forma hegemônica, ocupando funções de liderança, detendo autoridade moral, com privilégios sociais e mantendo o controle sobre recursos, especialmente monetários. Este sistema se manifesta em diversas esferas da vida social, incluindo a família, o Estado, o mercado de trabalho e a cultura, perpetuando a opressão e a exploração das mulheres ao subjugar-las à presença masculina. Além disso, o patriarcado dialoga diretamente com outras formas de opressão, como as de raça e classe, impactando as mulheres de diferentes grupos sociais de formas variadas. O machismo, enquanto uma forma cultural do patriarcado, reforça normas de gênero que naturalizam a ideia da superioridade masculina. Contudo, é importante destacar que o patriarcado não permanece inalterado; ele se ajusta e se transforma ao longo do tempo, visando se manter como um sistema estrutural de dominação dos homens.

**Racismo ambiental** – O termo racismo ambiental faz referência à discriminação e injustiça social e ambiental que atinge comunidades, minorias e grupos marginalizados. Isso acontece quando essas populações são afetadas de forma desproporcional por impactos ambientais negativos, como desastres naturais. A expressão denuncia que a distribuição dos impactos ambientais não se dá de forma igual entre a população, sendo a parcela marginalizada

e historicamente invisibilizada a mais afetada pela poluição e degradação ambiental.

**Sexismo** – Maneira pela qual o gênero também pode respaldar violência, discriminação e desigualdade entre mulheres e homens, colocando as mulheres em posições subalternas e em desvantagens na estrutura social, naturalizando essas assimetrias e opressões.

**Violência de Gênero** – A violência contra a mulher corresponde a qualquer ação ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual, simbólico ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado. Já o conceito violência de gênero corresponde a qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual, abarcando crianças e adolescentes.

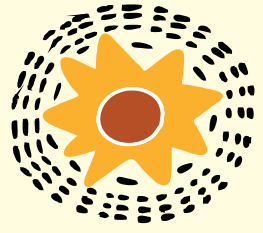
# LINKS ÚTEIS E INDICAÇÃO DE MATERIAL

- ▶ **Por que Gênero e Clima?** (Grupo de Trabalho em Gênero e Clima, Observatório do Clima)
- ▶ **Meu Nome é Greta**, documentário (2020);
- ▶ **O Território**, documentário (2022);
- ▶ **Mulheres Brasileiras na Luta por Desenvolvimento Sustentável com Justiça Social** (IPEA, 2020)
- ▶ **Gênero e meio ambiente** (UNESCO, 2005)
- ▶ **As Mulheres do Cerrado estão em pé e em luta, em defesa da vida e dos territórios**, websérie
- ▶ **Campanha pela Divisão Justa do Trabalho Doméstico**



# BIBLIOGRAFIAS COMPLEMENTARES

- ▶ Beauvoir, Simone de. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.
- ▶ Bourdieu, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- ▶ Butler, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade**. 6 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.
- ▶ Millett, Kate. **Sexual Politics**. Nova York: Doubleday, 1970.
- ▶ Saffioti, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 1969.
- ▶ Scott, Joan. “**Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica**”. In: *Educação & Realidade*, vol. 20, n. 2, 1995, pp. 71-99.
- ▶ Walby, Sylvia. **Theorizing Patriarchy**. Oxford: Blackwell, 1990.



Four horizontal lines for writing, followed by a large section of 26 horizontal lines for writing.

APOIO



**COPAÍBAS**

COMUNIDADES TRADICIONAIS,  
POVOS INDÍGENAS E  
ÁREAS PROTEGIDAS NOS BIOMAS  
AMAZÔNIA E CERRADO



Governos Estaduais:  
Goiás, Maranhão,  
Mato Grosso e Minas Gerais



Network  
International Climate  
and Forest Initiative



MINISTÉRIO DO  
MEIO AMBIENTE E  
MUDANÇA DO CLIMA

